



Многие руководители придерживаются мнения, что главный инструмент воздействия на мотивацию персонала – это деньги. На первый взгляд, на это трудно возразить. Кто же будет работать без денег? Деньги призваны стимулировать людей к напряженному труду. В большинстве случаев руководитель для того, чтобы наилучшим образом воздействовать на трудовую мотивацию и поведение подчиненных, ограничивается использованием преимущественно административных рычагов (приказы, распоряжения, контроль, наказания и поощрения). Но на вопрос, что же, кроме поощрения и наказания, можно использовать, мотивируя подчиненных к хорошей работе, трудно найти ответ.

Как же заставить подчиненных лучше выполнять свои обязанности. Можем ли мы побудить других к работе?

Как ни прискорбно, но наиболее вероятный ответ таков: "Нет! Мы не можем заставить людей работать лучше или лучше выполнять свои обязанности, мы можем лишь создать условия, при которых у людей возникнут собственные внутренние мотивации, побуждающие их к более эффективной трудовой или иной деятельности".

Я считаю, что все методы и действия основаны на взаимодовории, взаимопонимании и взаимоуважении. Это личный пример, убеждение, обратиться за советом, обращение к лучшим чувствам, оценка результатов учащихся и учителей, информирование, опора на коллектив, расширение самостоятельности и ответственности работника, использование соревновательности, просьба, оказание доверия, обогащение труда (сделать работу более интересной, привлекательной), введение новых традиций.

Любому руководителю как опытному, так и начинающему, прежде чем требовать, чтобы люди вкладывали в работу свой потенциал, трудились с энтузиазмом, искали новых способов и методов обучения, делали больше оплачиваемого, необходимо выяснить, зачем они приходят на работу. Да, для многих учителей также как и для людей других профессий деньги являются главным фактором существования. Деньги призваны стимулировать людей к напряженному труду. Но разве все работают исключительно ради денег? Нет, для большинства людей деньги не являются ведущим мотивом их трудовой деятельности. Т.е. зарплата им необходима только в качестве фактора, позволяющего удовлетворить потребности

существования. Множество женщин трудятся не ради денег, а ради самой возможности убежать из дома туда, где их понимают, ценят и любят. Есть категория учителей, которые ощущают собственную значимость, побуждая свою внутреннюю мотивацию.

Каким должен быть современный руководитель, чтобы в этой школе и ребенок и учитель чувствовал себя уютно и комфортно, где он ощущал себя успешным человеком независимо от полученных отметок и заработной платы? По моему мнению, директором должен быть человек, который понимает проблему всех учеников и педагогов и в любой момент поддержать их советом и делом. Если директор обладает такими качествами, то педагогам приятно ходить на работу, а детям в школу. Отношения к людям делает не только репутацию, но и авторитет человека. Организаторские способности директора должны отвечать реалиям будущей школы не меньше, чем человеческие качества. Правильно организовать работу такой сложной системы как школа — сложнейшая работа, на которую способен не каждый человек. Уют должен пронизывать помещение школы от и донизу. Все силы и весь человеческий потенциал необходимо использовать для достижения этих целей.